



Sentraladministrasjonen 2020





Agenda

Ressursgruppen har ordet:

1. Prinsipper for hvordan vi skal jobbe
2. Konsekvenser for samlokalisering i Ng5
3. Innkomne forslag vi har drøftet

Prosjektledelsen har ordet:

1. Signaler fra ledere og mellomledere
2. Prosessen for prosjektet videre





På vei mot 2020

Jobbe for **bedre samhandling** langs tre akser
– fordi bedre samhandling = bedre handling:

- **Hensikt - identifisert og artikulert:**
Samhandling for å skape, dele eller bruke?
(kunnskap, kompetanse, erfaring, prosesser, ressurser)
- **Nivå for samhandling:**
1:1, gruppe, organisasjon, inter-organisasjon
- **Tilrettelegging for samhandling:**
fysisk struktur (bygg/rom), teknologi og systemer,
struktur og ledelse, kultur, språk & atferd





Tilrettelegge for samhandling - kultur

- Fleksibilitet
 - individene må være fleksible og strukturen må legge til rette for fleksibilitet
- Endringskultur
 - ikke som bare et svar på politiske krav, men også fordi brukere, ledere og ansatte også ser rom for forbedringer. Både små og store endringer
- Slutte med «sånn gjør vi det, for det er det vi alltid har gjort»
- Åpenhet
 - ikke ha skjult agenda, fortelle om dilemmaer ved lansering av nye prosjekter. Trenger ikke å selge inn nye ideer – være nyansert
- Legge til rette for faglig og personlig utvikling
 - både fysisk og når det gjelder arbeidskultur
- Kunnskapsdeling mellom hele UiB –
 - Vi må dele! Å ikke dele er å frata andre en mulighet – Kunnskap er makt!
- Vi-kultur; Ikke vi og de
- Kortere avstand mellom ledelse og ansatte/kunnskapsmedarbeideren
- Åpenhet – åpent arbeidsklima. Lederne som kulturell arkitekt





Kultur forts.

- Toleranse for at vi er forskjellige
- Rom for annerledeshet, nytenkning, kreativitet
- Våge å drømme/våge å tørre/våge å feile
- Kultur for å prøve og feile
- Høyde for nytenkning
- Det må skapes en felles kultur når vi samlokaliseres
- Skape en kultur for å jakte på bedre løsninger
- Standardisering av kultur





Tilrettelegge for samhandling - struktur

- Færre ledd/nivå
 - Jobbe mer på tvers
 - Prosessforbedringer
 - Mer prosjektbasert/matrise
 - Mer standardisering
 - Ivareta koordinering/kontroll
 - Saksbehandling på ett nivå
 - Innovasjonsgruppe/innovasjonsteam?
 - Skille drift og utvikling, felles ressursgruppe med øk i alt
 - Karriereutvikling ved UiB
-
- Gjerne matrise, men må ha noen avdelinger, ivareta faglighet





Tilrettelegge for samhandling - ledelse

- Mer fokus på prestasjoner, merittering/belønning/incentiver
- Balanse i krav og forventninger
- Bevisste i henhold til mål og strategi
- Tilstedeværende, rådgivende lederskap
- Myndiggjørende/transformativ/involverende
- Tillitsbasert ledelse; Større grad av tillit og ansvar
- Faglig ledelse som støtter opp under beslutninger med handlingsrom
- Ærlig ledelse
- Anerkjenne kompetanse
- Samlokmedarbeidere
- Støtte opp under ønsket kultur, være kulturelle arkitekter
- Ny forståelse av lederrollen ved UiB





Konsekvenser for Ng5

- God flyt i bygget, færre låser og flere åpne trapper
- Sosiale og uformelle møtepunkt
- Fysisk fleksibilitet (lett å omgjøre/bygge om)
- Funksjonell fleksibilitet (egnet til ulike formål)
- Deling av møterom på tvers av avdelinger
- Flest mulig fleksible flerbruksrom på deling
- Ulike soner for ulike behov
- Viktig å anerkjenne ulike behov





Konsekvenser for Ng5, forts

- Trådløs, sømløs og problemfri IT-infrastruktur
- Gode lydisolerende tiltak
- Lettere tilgang mellom etasjene
- Blending av arbeidsplassløsning tilpasset funksjon og eventuelt rolle
- Opplæringslokaler
- Gode og fleksible fellesarealer
- Tilstrekkelig antall støtterom





Konsekvenser for Ng5, forts II

- Prosjektrom
- Digital og fysisk resepsjon – Treffpunkt
- Kartlegging av dekningsgrad er et ønske
- Fleksibel møblering

- Standardisering av datautstyr for flere





Innkommne forslag vi har drøftet?

Innspill	Tilråding	Kommentar
Kantine/Kafe	Ja	Må ses i sammenheng med tilgjengelig areal og evt. møte- og seminarsenter
Egen juridisk avdeling?	Nei	Juristenes tilknytting til den enkelte avdeling opprettholdes men det legges til rette for et tettere samarbeid mellom juristene i de avdelingene det kan være naturlig å samarbeide tettere med.
Bedriftshelsetjenesten	Må tas særlig hensyn til	Punkt fra teamets arbeid som «kravspek» til programmering
Servicesenter	Ja	Bemannet førstelinje/servicesenter med fokus på kompetanse blant de ansatte som bemanner senteret.
Prosjektrum og labber	Ja	Ulike størrelser og utforming for å dekke ulike behov.
Konferansesenter/Kurs- og møteromssenter	Ja	Endring i tilgjengelig areal kan føre til nedskalering til møte- og seminarsenter
Sykkelparkering/garderobefasiliteter	Ja	
Egen Boa-avdeling	Nei	Sikre fagkompetanse ved tilhørighet til fagavdeling
Prinsipper for flyt i bygget; Tilhørighet vs fleksibilitet	Så åpent bygg som mulig	Sikre fagtilhørighet og fagkompetanse ved avdelingstilknytting, arbeide på tvers og i prosjekt. Færrest mulig låste dører, mulig å gå mellom avdelinger innad i huset.



Innspill fra workshops, ledere

USIKKERT	STABILT
Innovasjon vil bli sterkere	UiB består som universitet
Livslang læring, blir mer av	Samfunnsoppdraget vil bestå; utdanning og forskning
Fakultet og institutt, inndeling	Innovasjon vil bli sterkere
Konstant endring - Trend	Livslang læring
Foretaksmodellen	Faglig struktur vil være stabil
Organisering av hele sektoren - Sourcing	Fakultet og institutt
Hvis alle blir universitet, hva blir vi da?	
Fellesoppgaver i sektoren – omfanget og hvilke typer er usikkert.	
Hva vil kompetansebehovet vårt være?	
Undervisningsformer, vil disse endres?	
Studenttilstrømming	
Hvilke fag skal man ha? Studentbehov	

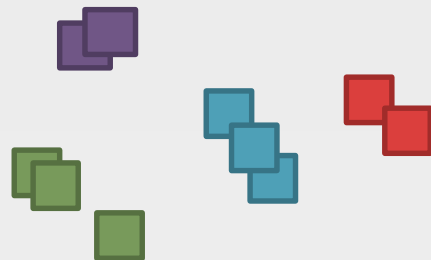




Innspill fra workshops, ledere

- Fleksibilitet mindre hierarki, mer matrise
- Organisasjonskonsekvens: Tillitsbasert ledelse
- Felles målbilde
- Tilhørighet vs fleksibilitet
- Skape vi-kultur





- Arbeide teambasert ■
- Arbeide prosjektbasert ■
- Medarbeidarar sit saman (samlokalisering) ■
- Endring i struktur (organisatoriske konsekvensar) ■

Sentraladministrasjonen i 2020

Område	Avdeling	Vertikal	Virkemiddel	Merknad
BOA	ØKA, FA, KA, HR, ITA	x	■	IT bør inn her
Internasjonalt senter			■ ■	





Prosjektet videre

- Ressursgruppen sender sin innstilling til styringsgruppen 08.06.18
- Styringsgruppen sender sin innstilling til udir ca. 20.06.18
- Kartlegging/programmering starter og varer til november -18
- Eventuelle andre OU-prosjekter starter H-18





UNIVERSITETET I BERGEN

